

RECHTSPRAAK

werknemer/Accenture B.V.

Periode van onbetaald verlof niet van invloed op overeengekomen werkingsduur non-concurrentiebeding en geheimhoudingsbeding, maar wordt wel betrokken in belangenafweging ex artikel 7:653 lid 3 onderdeel b BW.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 mei 1997 tot en met 31 oktober 2017 in dienst geweest bij Accenture B.V. als Managing Director. Op 23 november 2012 zijn partijen een arbeidsovereenkomst aangegaan, waarin een non-concurrentiebeding en geheimhoudingsbeding zijn opgenomen. Omdat werknemer zich wilde bezinnen op de voortzetting van zijn loopbaan, zijn partijen overeengekomen dat hij van 15 oktober 2016 tot 1 september 2017 met onbetaald verlof zou gaan. Vervolgens is werknemer in april 2017 benaderd door Deloitte Consulting B.V. (hierna: Deloitte) om te praten over een eventueel partnerschap. Op 7 mei 2017 heeft werknemer strategische informatie van Accenture gedownload en in de maanden juli en augustus 2017 heeft hij herhaaldelijk ingelogd op zijn Accenture-account. Bij e-mail van 21 juli 2017 heeft werknemer te kennen gegeven dat hij Accenture wilde verlaten om als partner bij Deloitte in dienst te treden op het gebied van 'Digital'. De arbeidsovereenkomst is door werknemer tegen 1 november 2017 opgezegd. Accenture heeft hierbij opgemerkt dat hij tot 1 november 2018 gehouden is aan de voornoemde bedingen. Werknemer meent echter dat de bedingen hun werking op 15 oktober 2017 – te weten: een jaar na aanvang van het onbetaald verlof – hebben verloren.

Oordeel

Onbetaald verlof en werkingsduur van de bedingen

De kantonrechter overweegt als volgt. Uit de tekst van het non-concurrentiebeding volgt duidelijk dat het beding ziet op een periode van twaalf maanden *nadat* de arbeidsovereenkomst tussen partijen is geëindigd. Werknemer heeft de overeenkomst opgezegd tegen 1 november 2017. Het beding houdt daarmee in dat hij tot 1 november 2018 beperkt is in de wijze waarop hij zijn loopbaan voortzet. De stelling van werknemer dat op Accenture – op grond van goed werkgeverschap – de verplichting rustte om hem bij het overleg over zijn onbetaald verlof erop te wijzen dat hij pas aan het beding gebonden zou zijn nádat hij tijdens (of na) het verlof uit dienst zou treden, wordt eveneens door de kantonrechter verworpen. Het beding is ook op dit punt duidelijk. Als werknemer een

afwijkende afspraak had willen maken over de werkingsduur van het beding voor het geval hij na het verlof niet bij Accenture zou terugkeren, had hij zulks destijds ter sprake kunnen brengen. Uit niets blijkt dat hij dit heeft gedaan.

Belangenafweging

De kantonrechter stelt voorop dat werknemer als Managing Director bij Accenture concurrentiegevoelige informatie heeft verworven en dat hij daarvan in dienst van Deloitte gebruik zou kunnen maken. Ook staat vast dat Accenture en Deloitte elkaar op het gebied van 'Digital' sterk beconcurreren, zodat hiermee het belang van Accenture bij handhaving van het non-concurrentiebeding en het geheimhoudingsbeding is gegeven. Hiertegenover staat echter het belang van werknemer dat hij in dienst van Deloitte partner kan worden en beduidend meer kan verdienen dan bij Accenture, zodat aangenomen kan worden dat sprake is van een aanzienlijke positieverbetering. Daarnaast acht de kantonrechter het billijk en gepast om bij de belangenafweging gedeeltelijk rekening te houden met de omstandigheid dat werknemer vanaf 15 oktober 2016 geen werkzaamheden voor Accenture heeft verricht. Dat niet met de gehele periode van het onbetaald verlof rekening wordt gehouden, hangt ermee samen dat werknemer in mei 2017 nog strategische informatie van Accenture heeft gedownload. Daarmee is de bedrijfsinformatie waarover hij uit hoofde van zijn functie als Managing Director kan beschikken weer geactualiseerd. Het vorenstaande leidt tot het oordeel dat het tijdstip van de aanvang van beide bedingen wordt vastgesteld op 1 mei 2017, zodat deze hun werking zullen verliezen op 1 mei 2018.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 02-11-2017

Zaaknummer: 6388961 KK EXPL 17-1091